Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VIII — Warszawa, dn. 4 marca 1950 r. — Nr 3.

T R E Ś Ć :

3.

OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 18 stycznia 1950 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnych przedsiębiorstwach handlowych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Handlowych i Biurowych R.P. zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnych przedsiębiorstwach handlowych, zawartemu dnia 30 kwietnia 1949 r.:

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Handlowych i Biurowych R. P.

b) po stronie pracodawców przez Radę Zrzeszeń Kupieckich R. P.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciw nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

Dyrektor Departamentu Pracy

(—) *H. Altman*

Zał. do obw. M. P. i O. S.
z dn. 18.I.1950 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych R. P., mającym siedzibę w Warszawie, ul. Sienna 16 a Naczelną Radą Zrzeszeń Kupieckich R. P., mającą siedzibę w Warszawie, ul. Oboźna 8.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju:
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach handlowych i tych prywatnych przedsiębiorstwach usługowych, których pracownicy ze względu na rodzaj zatrudnienia kwalifikują się do wyżej cytowanego Związku, oraz w biurach organizacji kupieckich,
   b) określa wzajemne zobowiązania stron i uczestników układu,
   c) reguluje wynikające z niniejszego układu stosunki pomiędzy stronami i uczestnikami.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć organizacje kupieckie (zwane w układzie zrzeszeniami) oraz zarówno osoby fizyczne, jak prawne samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa handlowe lub usługowe, przez „Związek" — właściwe organa Związku.

3. W zakładach pracy, w których nie funkcjonuje Rada Zakładowa względnie Delegat — uprawnienia i obowiązki tych instancji, wynikające z niniejszego układu — przechodzą na właściwe organa Zarządu Oddziału Związku.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zawarty zostaje na czas nieoznaczony, a postanowienia jego obowiązują od dnia 1 kwietnia 1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje, prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu, lub jego części w zamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesięca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. Nie dotyczy to w organizacjach kupieckich osób na stanowisku dyrektora i jego zastępców, w przedsiębiorstwach zaś — kierownika i prokurenta.

2. W przypadku nie osiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, absolwentom szkół zawodowych, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom, oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku.
   W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na systemie zryczałtowanej płacy miesięcznej.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
3. Systemy płac, tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, podane są w załącznikach do niniejszego układu i stanowią jego integralną część.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na dwa tygodnie,
   b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę, lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy, lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników, nie wyłączając kobiet i młodzieży. Jako podstawy do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę, wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Art. 9.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę, obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godz. 6-ej dnia świętecznego do 6-ej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 10.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w 2 pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w 3 i następnych godzinach nadliczbowych, oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę podstawową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.
3. Przy pracy nocnej w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 9 układu.

Art. 11.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy taki istnieje.

Art. 12.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t. zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 13.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów wg powszechnie obowiązujących przepisów.
2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:
   a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,
   b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający jeden miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem jeden raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 14.

Pracodawca zwraca pracownikowi opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników, uczęszczające do

szkół prywatnych, społecznych lub samorządowych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub brak jest miejsc w takiej szkole.

Niemożność umieszczenia dziecka w szkole państwowej musi być umotywowana odpowiednim zaświadczeniem.

Art. 15.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne wg tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 16.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz w innych zakładach pracy, wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.

   Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe wg przepisów Art. 10.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.

   Przedłużenie czasu pracy, lub prowadzenie pracy w niedzielę lub w dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem.

   W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 17.

Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

Art. 18.

W zakładach lub oddziałach o ruchu ciągłym oraz w zakładach, w których na podstawie przepisów administracyjnych stosuje się pracę w niedziele i święta, pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników wg którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co 3-cią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 19.

Przyjmując pracownika pracodawca jest obowiązany wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić niezbędne narzędzia pracy.

Art. 20.

1. Pracodawca obowiązany jest dostarczyć robotnikom stale zatrudnionym w składnicach węglowych, żelaznych i podobnych odzież ochronną, która pozostaje własnością zakładu, zaś dla pracowników sklepowych płócienne płaszcze (kitle), które również pozostają własnością zakładu.
2. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i odzieży ochronnej, a w razie ich zniszczenia lub utraty ze swej winy pracownik musi zapłacić za utracone przez niego przedmioty. Koszt ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).
3. Pracodawca obowiązany jest wskazać pracownikowi miejsce na przechowywanie narzędzi pracy oraz ubrania. Pracownik winien wykazywać taką staranność w stosunku do otrzymanej odzieży jakby to była jego własność.

Art. 21.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej wydanej pracownikom odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji, poniesionych przez pracownika zł 450.— w stosunku kwartalnym.

Art. 22.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.
Akcja Socjalna, Kulturalna i Oświatowa.
Wczasy Pracownicze.

Art. 23.*)

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników objętych niniejszym układem oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz funduszu Akcji Socjalnej.
2. Pracodawcy będą przekazywać na powyższy cel 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto za ubiegły miesiąc. Świadczenia te pracodawcy wykonywać będą od daty wejścia w życie układu do dnia 31 grudnia 1949 r.
3. Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w ust. 2 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenie społeczne we właściwej instytucji Ubezpieczeń Społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
4. Instytucje Ubezpieczeń Społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
5. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich wpłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie uległy przymusowemu ściągnięciu w tym samym trybie i na tych samych zasadach, co składki na ubezpieczenia społeczne.

Art. 24.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasowego — różnicę pomiędzy faktyczną ceną biletów w obydwie strony, a ceną tychże biletów, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników sektora państwowego.

Urlopy.

Art. 25.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy wg następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — urlop 8-dniowy,

*) patrz załącznik Nr 10 i Nr 11.

b) po 3 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy urlop 15-dniowy,
c) po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — urlop 1-miesięczny,
d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu po rocznej pracy łącznie w danym zakładzie 1-miesięczny urlop,
e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu,
f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.

2. Za dzień urlopowy przy urlopach 8-mio i 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy, dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacone mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.
4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (pkt. e).
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upomniał się o urlop.
9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.
10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez ważnej przyczyny przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych 3 miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą pracownika prawa do korzystania z urlopu.
12. Pracodawca nie może udzielić pracownikom urlopów w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 26.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 27.

Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1. zarządzenia władz niemieckich,
2. przebywania w obozach koncentracyjnych, lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3. udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4. służby w wojsku polskim lub armii sojuszniczej,
5. przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6. pobytu w niewoli.

Art. 28.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 29.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu, udokumentowany czas, przepracowany zagranicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 30.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości dwu tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku — odprawa w wyso-

kości 1 miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 31.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu dwóch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 32.

Pracownicy wykonywający powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej, jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 33.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed komisją wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z wojskowej komisji lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe, (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopu okolicznościowego nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 34.

Pracodawca obowiązany jest posiadać na terenie pracy apteczkę z niezbędnymi lekarstwami i środkami opatrunkowymi.

Art. 35.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło i proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu, powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 36.

W każdym zakładzie winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą, oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

Art. 37.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni pracodawca winien wydać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 38.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby lub wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 39.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na przyjęcie pierwszej pomocy w razie wypadku lub nagłej choroby będzie wynagrodzony narówni z czasem przepracowanym wg osobistego zaszeregowania.

Art. 40.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni (ustawowy okres ochronny), z których conajmniej dwa tygodnie powinny przypadać przed, a conajmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8-mio tygodniowej przerwie po porodzie.

W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 41.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy, powinna być poczynając od 6 miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 42.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8, 10 i 12 tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rad Zakładowych lub Delegatów rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4 miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 43.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 44.

1. Zabronione jest zatrudnianie kobiet od 4 miesiąca ciąży oraz kobiet, posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, oraz poza stałym miejscem pracy.
2. Okres stanu ciąży przewidziany w Art. 41 — 43 winien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

Art. 45.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z 2-ch półgodzinnych lub 1 godzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 46.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwalnianie pracowników do prac społecznych.

Art. 47.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone, jak przy zapłacie za okres urlopowy.

   Wynagrodzenie o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy.

   W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacania mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze.

   Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 48.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią.

Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 49.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu (art. 48) a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W przypadkach nagłych pracownik winien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 50.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej .

Art. 51.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnie z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 52.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości nie mniej, niż po jednym egzemplarzu na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz na zakład pracy.

Art. 53.*)

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 54.

1. W razie różnicy poglądów co do interpretacji niniejszego układu strony zawierające niniejszy układ mogą za wspólnym porozumieniem ustalić obowiązującą wykładnię układu. W razie niemożności uzyskania porozumienia między stronami, strony mogą poddać sporną kwestię rozstrzygnięciu Komisji Pojednawczo-Rozjemczej, w skład której wejdą: przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, jako przewodniczący Komisji, oraz przedstawiciele obydwu stron podpisujących niniejszy układ, jako członkowie Komisji.
2. Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu, o ile nie zostaną załatwione polubownie lub przy współ-

*) patrz załącznik Nr 4.

udziale właściwego Obwodowego Inspektora Pracy, rozstrzyga Sąd Pracy.

Art. 55.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 56.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy, a ceną takiego biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 57.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Art. 58.

Niniejszy układ zawiera w załączeniu część szczegółową, obejmującą:

1. Siatkę płac (załącznik Nr 1).
2. Tabela szczegółowa (załącznik Nr 2).

Pieczęć okrągła:
Naczelna Rada Zrz. Kupieckich
(—) Barcikowski Stefan
(—) Jan Gebethner
(—) Jabłkowski Feliks

Pieczęć okrągła:
Związek Zawodowy Pracowników Handlowych i Biurowych R. P.
Zarząd Główny
I Sekretarz
(—) Janusz Przedborski
Prezes
(—) Jerzy Sierpiński

Załącznik Nr 1.

Tabela płac pracowników przedsiębiorstw.

Grupa płac	Płaca podstawowa	Dodatek operatywny	Dodatek funkcyjny	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
I	28.000	11.200	6.000	1.900	1.600
II	25.000	10.000	4.000	1.700	1.400
III	23.000	8.050	3.000	1.600	1.300
IV	21.000	7.350	3.000	1.400	1.200
V	19.000	6.650	3.000	1.300	1.100
VI	17.000	4.250	2.000	1.200	1.000
VII	15.000	3.750	2.000	1.000	900
VIII	13.000	2.600	—	900	800
IX	11.500	2.300	—	800	700
X	10.000	2.000	—	700	600
XI	9.200	—	—	600	500
XII	8.500	—	—	500	400

1) Pracownik, który wykonuje więcej niż jedną czynność w tabeli zaszeregowań, winien otrzymać płacę za czynność zaszeregowaną wyżej.

2) Dodatek operatywny przysługuje pracownikom, którzy ze względu na wykonywane czynności mają stały wpływ na obrót (stanowiska podkreślone w tabeli zaszeregowań).

3) Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy zaszeregowani do grupy I — VII włącznie, którzy:
a — pełnią stale funkcje kierownicze wobec zespołu pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy zespołu, albo
b — wykonują więcej niż jedną czynność wymienioną w tabeli zaszeregowań.
Pracownikowi, wykonującemu jednocześnie czynności przewidziane w pkt. a i b przysługuje dodatek funkcyjny tylko z jednego z powyższych tytułów.

4) Dodatek stołeczny należy się wyłącznie pracownikom zatrudnionym na terenie miasta st. Warszawy.

5) Dodatek morski należy się pracownikom, zatrudnionym na terenie miast: Gdańska, Gdyni, Sopotu, Elbląga i Szczecina, oraz powiatów: morskiego, gdańskiego, elbląskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

Załącznik Nr 2.

Tabela zaszeregowania pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach i biurach zrzeszeń kupieckich.

Stanowisko	Grupa płac
1. Kierownik wielkiej placówki handlowej	I — III
2. Kierownik (szef) działu	
3. Zastępca kierownika wielkiej placówki handlowej	
4. Kierownik średniej placówki handlowej	
5. Zastępca kierownika działu	II — V
6. Kierownik wydziału o wysokich kwalifikacjach	
7. Inspektor techniczny, handlowy lub organizacyjny	
8. Główny księgowy	

9. Zastępca kierownika wydziału o wysokich kwalifik. 10. Kierownik wydziału 11. Starszy księgowy	III — VI
12. Zastępca kierownika wydziału 13. Kierownik sekcji o wysokich kwalifik. zawodowych 14. Starszy referent o wysokich kwalifikacjach zawodowych z praktyką w zawodzie co najmniej 5-letnią 15. Rzemieślnik — mistrz	IV — VII
16. Kierownik samodzielnej sekcji 17. Kierownik sekretariatu 18. Starszy referent o wysokich kwalifikacjach zawodowych z praktyką w zawodzie poniżej 5-ciu lat 19. Księgowy 20. Kierownik dużego magazynu (składu) 21. Kasjer w przedsiębiorstwie zatrudniającym ponad 20 pracowników	V — VII
22. Starszy sprzedawca o specjalnym przygotowaniu fachowym 23. Starszy fakturzysta 24. Kierownik mniejszego magazynu 25. Kasjer w przedsiębiorstwie zatrudniającym do 20 pracowników 26. Starszy kontysta i starszy rachmistrz 27. Starszy referent 28. Wykwalifikowana stenotypistka ze znajomością 2-ch języków obcych 29. Wykwalifikowana sekretarka ze znajomością 2-ch języków obcych 30. Wykwalifikowany rzemieślnik 31. Kierowca samochodowy kategorii I	VI — IX
32. Starszy sprzedawca 33. Starszy ekspedient wysyłkowy 34. Fakturzysta 35. Referent 36. Samodzielny korespondent 37. Stenotypistka wysokokwalifikowana 38. Wykwalifikowana sekretarka 39. Kwalifikowany robotnik przeładunkowy lub magazynowy	VII — IX

40. Sprzedawca	
41. Magazynier	
42. Młodszy referent, archiwista, registrator, kartotekarz	
43. Stenotypistka	
44. Maszynistka wysokokwalifikowana	
45. Sekretarka	
46. Kierowca samochodu II kategorii	VIII — X
47. Kierowniczka stołówki	
48. Kucharka	
49. Palacz	
50. Woźnica	
51. Powielacz	
52. Robotnik przyuczony	
53. Młodszy sprzedawca	
54. Pomocnik magazyniera	
55. Sprawna maszynistka	
56. Starszy woźny	IX — X
57. Praktykant handlowy ze średnim wykształceniem	
58. Pomocnicza siła biurowa	X — XI
59. Maszynistka	
60. Pomoc kierowców i woźniców	
61. Woźny	
62. Sprzedawca-praktykant	
63. Praktykant biurowy	
64. Praktykant	
65. Młodsza maszynistka	
66. Telefonistka	XI — XII
67. Goniec	
68. Pomoc sklepowa	
69. Sprzątaczka	
70. Robotnik	

Uwaga: Podkreślenie stanowiska w tabeli oznacza, że pracownik sprawujący tę funkcję otrzymuje: jeżeli pracuje w przedsiębiorstwie dodatek operatywny, jeżeli zaś pracuje w biurze organizacji kupieckiej — dodatek organizacyjny.

Załącznik Nr 3.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

o uzupełnieniu tabeli zaszeregowania.

Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R. P. i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych jako strony Ogólnopolskie Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 30.IV.1949 r. stwierdzają, że w tabeli zaszeregowania (zał. 2 do układu) dodaje się pozycję 21a — Inkansent grupa płac VII — IX.

Załącznik Nr 4.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

z dnia 2 lipca 1949 r.

o stosowaniu Art. 53 Ogólnopolskiego Układu Zbiorowego Pracy w handlu prywatnym.

1. Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych i Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R. P. jako strony ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy, zawartego w dniu 30 kwietnia 1949 r. stwierdzają, że przy stosowaniu stawek płac, wynikających z tabeli płac i zaszeregowania (zał. 1 i 2 do tegoż układu) okazało się, że niektórzy pracownicy otrzymywali przed dniem 1.V.1949 r. płace wyższe od tych, jakie dla tych pracowników przewidują tabele płac i zaszeregowania.
2. Art. 53 układu stwierdza, że pracownicy ci nie mogą otrzymywać płacy niższej niż dotychczasowe wynagrodzenie.
3. W wykonaniu przepisu Art. 53 strony upoważniają oddziały Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych oraz Wojewódzkie Związki Zrzeszeń Kupieckich do zatwierdzenia protokółów stosowania Art. 53 sporządzonych przez działające w danym województwie Rady Zakładowe (Delegatów) wspólnie z pracodawcami, względnie w małych zakładach pracy przez pracodawców w porozumieniu z właściwymi organami Związku.
4. Strony stwierdzają, że w ten sposób sporządzone i zatwierdzone protokóły zaszeregowania stają się integralną częścią ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy, zawartego przez Zarząd Główny i Naczelną Radę Kupiecką w dniu 30 kwietnia 1949 r. Wypłacone pracownikom na ich podstawie wynagrodzenia strony układu poczytują za nieprzewyższające norm tego układu zbiorowego.

Załącznik Nr 5.

Protokół dodatkowy z dnia 2 lipca 1949 r.

o rozciągnięciu mocy obowiązującej układu na przedsiębiorstwa branży księgarskiej.

1. Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych i Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R. P. jako strony Ogólnopolskiego Układu Zbiorowego Pracy zawartego w dniu 30.4.1949 r. stwierdzają, że nie zachodzi potrzeba odrębnego uregulowania warunków pracy i płacy w przedsiębiorstwach branży księgarskiej i że Ogólnopolski Układ Zbiorowy Pracy dla handlu prywatnego podpisany w dniu 30.4. 1949 r. obowiązuje w stosunku do przedsiębiorstw branży księgarskiej bez żadnych zmian i uzupełnień.
2. Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1.4. 1949 r.

Załącznik Nr 6.

Protokół dodatkowy z dnia 2 lipca 1949 r.

dla przedsiębiorstw Branży Nasiennej, zrzeszonych w Związku Hodowców, Wytwórców i Kupców Nasiennych R. P.

1. Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych i Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R. P. jako strony Ogólnopolskiego Układu Zbiorowego Pracy, podpisanego w dniu 30 kwietnia 1949 r. stwierdzają, że ten układ zbiorowy pracy obowiązuje w stosunku do wszystkich prywatnych przedsiębiorstw branży nasiennej, zrzeszonych w Związku Hodowców, Wytwórców i Kupców Nasiennych R. P. z wyjątkiem grupy firm hodowlano-nasiennej, produkujących w ramach państwowej gospodarki planowej, oraz których zbyt podlega specjalnej kontroli organów Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych. Grupę tych firm w chwili podpisania układu tworzą przedsiębiorstwa wyszczególnione na załączonej liście, stanowiącej integralną część niniejszego protokółu.
2. W stosunku do przedsiębiorstw grupy hodowlano-nasiennej obowiązuje jednak ze względu na zapewnienie zatrudnionym w nich pracownikom pełnego korzystania

z prowadzonych przez związki zawodowe akcji przewidzianej Art. 23 układu.

W y k a z f i r m

hodowlano-nasiennych, członków Związku Hodowców, Wytwórców i Kupców Nasiennych R. P. **do wyłączenia** ze zbiorowego układu pracy dla handlu.

1. Hodowla Nasion K. Buszczyński i Synowie, W-wa, Smolna 14.
2. Hodowla Nasion i Dom Rolniczy Czyżowskich, Kraków, ul. Szpitalna 36.
3. Hodowla Nasion Emil Fleege, Kraków, Lubicz 36.
4. Hodowla Nasion Bracia Hoser, Warszawa, Al. Jerozolimskie 11.
5. Hodowla Nasion Al. Janasz i S-ka, Warszawa, Mokotowska 51/53.
6. Sandomiersko-Wielkopolska Hodowla Nasion, Podkowa Leśna Wschodnia, ul. Modrzewiowa 3.
7. Hodowlano-Handlowa Spółka Selecta, Kraków, Floriańska 53.
8. Hodowla Nasion Spójnia, Nochowo, poczta Srem, woj. Poznańskie.
9. Towarzystwo Handlu Zbożem, Kraków, ul. Warszawska 19.
10. Hodowla Nasion Braci Kleszczyńskich, Kraków, ul. Warszawska 19.
11. Zbiorowa Hodowla Roślin i Produkcja Nasion A. Dobrzański i S-ka, Kraków, ul. Warszawska 19.
12. Hodowla Nasion Udycz, Brwinów, ul. Kępińska 34.
13. Hodowla Nasion C. Ulrich, Warszawa, ul. Szpitalna 6.
14. Hodowla Nasion Zagon, Kraków, ul. Basztowa 17.

Załącznik Nr 7.

P r o t o k ó ł d o d a t k o w y

o zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach handlu zagranicznego.

I. Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych i Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R. P., jako strony Ogólnopolskiego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego w dniu 30 kwietnia 1949 r. w wykonaniu pkt. 13 ust. 1 protokółu podpisania układu stwierdzają, że załącznik Nr 1. do układu, to jest tabela płac pracowników

przedsiębiorstw nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach handlu zagranicznego. Pracownicy tych przedsiębiorstw wynagradzani są według następującej tabeli.

T a b e l a p ł a c
pracowników zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach handlu zagranicznego.

Grupa płac	Płaca podstawowa	Dodatek operatywny	Dodatek fnnkcyjny	Dobatek stołeczny	Dodatek morski	Dodatek specjalny
I	28.000. —	14.000. -	6.000. —	1.900.—	1.600,—	2.800. —
II	25.000. —	12.500. —	4.000. —	1.700. —	1.400.—	2.500. —
III	23.000. —	11.500. —	3.000. —	1.600. —	1.300. —	2.300. —
VI	21.000. —	10.500. —	3.000. —	1.409. —	1.200. —	2.100. —
V	19.000. —	9.500. —	3.000. —	1.300'—	1.100. —	1.900. —
VI	17.000. —	8.500. —	2.000. —	1.200.—	1.000. —	1.700. —
VII	15.000. —	7.500. —	2.000. —	1.000. —	900.—	1.500. —
VIII	13.000. —	6.500. —	—	900.—	800. —	1.800. —
IX	11.000. —	5.500. —	—	800. —	700. —	1.150. —
X	10.000. —	5.000. —	—	700. —	600.—	—
XI	9.200. —	—	—	600. —	500. —	—
XII	8.500. —	—	—	500. —	400. —	—

1) Pracownik, który wykonuje więcej niż jedną czynność w tabeli zaszeregowań, winien otrzymywać płacę za czynność wyżej zaszeregowaną.
2) Dodatek operatywny przysługuje pracownikom, którzy ze względu na wykonywane czynności mają stały wpływ na obrót (stanowiska podkreślone w tabeli zaszeregowań).
3) Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy zaszeregowani od grupy I — VII włącznie, którzy:
   a) pełnią stale funkcje kierownicze wobec zespołu pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy zespołu, albo
   b) wykonują więcej niż jedną czynność wymienioną w tabeli zaszeregowań.

   Pracownikowi wykonującemu jednocześnie czynności przewidziane w pkt. a i b przysługuje dodatek funkcyjny tylko z jednego powyższych tytułów.
4) Dodatek stołeczny należy się wyłącznie pracownikom zatrudnionym na terenie miasta Warszawy.

5) Dodatek morski należy się pracownikom, zatrudnionym na terenie miast: Gdańska, Gdyni, Sopotu, Elbląga i Szczecina, oraz powiatów: morskiego, gdańskiego, elbląskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

6) Dodatek specjalny przysługuje pracownikom zaszeregowanym od grupy I — IX włącznie.

7) Pracownikom posiadającym w słowie i piśmie znajomość obcych języków, używanych w przedsiębiorstwie w zakresie terminologii fachowej należy się ponadto dodatek za języki wg następujących zasad:

za pierwszy język	2.000.— zł.
za każdy następny język	1.500.— ,,

Dodatek przyznaje dyrekcja w uzgodnieniu z przedstawicielstwem pracowniczym, przy czym akceptacji dokonuje Zrzeszenie Importerów i Eksporterów R. P.

8) Przyznanie dodatku wyrównawczego z Art. 53 może nastąpić dopiero po uzgodnieniu w zaszeregowaniu wszystkich mogących przysługiwać danemu pracownikowi elementów tabeli płac, a szczególnie płacy podstawowej, oraz dodatku operatywnego, funkcyjnego, stołecznego, morskiego, specjalnego i za znajomość języków do wysokości przeciętnych sumarycznych poborów z ostatnich 3 miesięcy przed wprowadzeniem Układu Zbiorowego Pracy.

9) W przedsiębiorstwach prowadzących handel wewnętrzny i handel zagraniczny niniejszy protokół dodatkowy stosuje się tylko do pracowników zatrudnionych w dziale handlu zagranicznego.

II. Strony stwierdzają, że poza zmianą tabeli płac Ogólnopolski Układ Zbiorowy Pracy podpisany w dniu 30.4. 1949 r. obowiązuje w stosunku do prywatnych przedsiębiorstw handlu zagranicznego bez żadnych zmian i uzupełnień.

III. Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1-go kwietnia 1949 r.

Warszawa, dnia 17 września 1949 r.

Załącznik Nr 8.

Protokół dodatkowy

w sprawie odzieży roboczej.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych i Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R.

P., jako strony ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy, podpisanego w dniu 30.4.1949 r. stwierdzają, że Art. 20 układu nie zapewnia wszystkim pracownikom, których rodzaj pracy wymaga ochrony ich ubrań — odzieży roboczej, wobec tego postanawiają:

1. Pracownikom zatrudnionym w prywatnych przedsiębiorstwach handlowych i usługowych oraz w biurach organizacji kupieckich przysługuje odzież robocza według następujących norm:

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Odzież	Minimalny okres zużycia w miesiącach
1.	Robotnicy przeładunkowi	bluza i spodnie drelichowe bawełniane kurtka przeciwdeszczowa	raz na 12 miesięcy „ „ 48 „
1a.	Robotnicy przeładunkowi zatrudnieni przy lasowaniu wapna	drewniaki	raz na 6 miesięcy
2.	Robotnicy stale zatrudnieni w magazynach	bluza i spodnie drelichowe bawełniane	raz na 15 miesięcy
3.	Ślusarze	ubrania robocze drelichowe bawełniane	raz na 12 miesięcy
4.	Palacze kotłowni	bluza i spodnie drelichowe bawełniane drewniaki	raz na 12 miesięcy „ „ 6 „
5.	Monterzy	kombinezon drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
6.	Mechanicy	kombinezon drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
7.	Gońcy	kurtka przeciwdeszczowa	raz na 48 miesięcy
8.	Sprzątaczki	płaszcz rob. drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Odzież	Minimalny okres zużycia w miesiącach
9.	Kucharki	bluza płóc. biała	raz na 12 miesięcy
		fartuch płóc. biały	„ „ 12 „
		czepek na głowę płócienny	„ „ 12 „
10.	Dozorcy nocni	bluza sukien.	raz na 24 miesięcy
		spodnie suk.	„ „ 24 „
		płaszcz suk.	„ „ 36 „
		czapka suk.	„ „ 36 „
		peleryna przeciw-deszczowa	„ „ 48 „
		kożuch długi	8 okresów zimowych
		buty filcowe	4 okresy zimowe
11.	Kierowca samochodu osobowego	kombinezon drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
12.	Kierowca samochodu ciężarowego	kombinezon drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
		kożuch długi	„ „ 6 okresów zim.
		buty filcowe	„ „ 4 „ „
13.	Pomoc kierowców samochodów ciężarowych	kombinezon drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
		bluza watowana	„ „ 4 okresy zim.
		spodnie watowane	„ „ 4 „ „
		buty filcowe	„ „ 4 „ „
14.	Woźnice	bluza watow.	raz na 4 okresy zim.
		spodnie watow.	„ „ 4 „ „
		płaszcz przeciw-deszczowy	„ „ 48 miesięcy
		buty filcowe	„ „ 4 okresy zim.
15.	Robotnicy garażowi	bluza i spodnie drelichowe bawełniane	raz na 12 miesięcy
16.	Robotnicy powielaczowi	płaszcz roboczy drelichowy	raz na 12 miesięcy
17.	Pakarze	bluza i spodnie drelichowe bawełniane	raz na 12 miesięcy
18.	Konwojenci	bluza i spodnie drelichowe bawełniane	raz na 12 miesięcy
		kożuch długi	„ „ 6 okr. zim.
		buty filcowe	„ „ 4 „ „

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Odzież	Minimalny okres zużycia w miesiącach
19.	Pomocnik magazyniera	płaszcz rob. drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
20.	Ekspedienci w sklepach spożywczych	płaszcz płócien. biały czapka płócienna biała wzgl. czepek	raz na 12 miesięcy „ „ 12 „
21.	Ekspedienci w sklepach wielobranżowych	płaszcz rob. drelichowy bawełniany	raz na 12 miesięcy
22.	Higienistki	płaszcz płócien. biały czepek	raz na 12 miesięcy „ „ 12 „
23.	Laboranci	płaszcz rob. drelichowy bawełniany lub płaszcz płócienny biały	raz na 12 miesięcy „ „ 12 „
24.	Kelnerki	płaszcz płóc. biały czepek	raz na 12 miesięcy „ „ 12 „
25.	Pomoc kuchenna	fartuch drel. bawełniany drewniaki	raz na 12 miesięcy „ „ 6 „

Załącznik Nr 9.

Protokół dodatkowy
o wynagradzaniu uczniów.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych i Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R. P., jako strony ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy, podpisanego w dniu 30.4.1949 r. stwierdzają, że uczniowie zatrudnieni w zakładach pracy, objętych układem, wynagradzani są wg następujących zasad:

I. 1. w I roku nauki — 29.50 zł za godzinę pracy
2. w II „ „ — 42.50 „ „ „ „
3. w III „ „ — stawka wg. wykonywanej funkcji na podstawie tabel zaszeregowania i płac podzielone przez 200 za godz. pracy.

Do powyższych stawek dolicza się ponadto dodatki lokalne, a to dodatek stołeczny w wysokości 1.30 zł za godzinę pracy dla uczniów zatrudnionych w zakładach pracy, położonych w m. st. Warszawie, a dodatek morski w wysokości 2.10 zł za godzinę pracy dla uczniów zatrudnionych w zakładach pracy w Gdańsku, Gdyni, Sopocie, Elblągu i Szczecinie oraz na terenie powiatów: morskiego, Gdańskiego, Elbląskiego, Szczecińskiego i Wolińskiego.

II. W przypadkach gdy uczniowie otrzymują od pracodawców utrzymanie i mieszkanie, od wynagrodzeń obliczonych w powyższy sposób ulega odliczeniu ryczałt za utrzymanie w wysokości 3.000.— zł i ryczałt za mieszkanie w wysokości 500.— zł.

Załącznik Nr 10.

Protokół dodatkowy

z dnia 30 stycznia 1950 r. do układu zbiorowego pracy z dnia 30 kwietnia 1949 r. zawartego pomiędzy Naczelną Radą Zrzeszeń Kupieckich R. P. i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych R. P. w Warszawie.

W stosunku do pracowników Naczelnej Rady Zrzeszeń Kupieckich R. P. oraz wszystkich organizacji Kupieckich wyłącza się z układu zbiorowego pracy stosowanie Art. 23.

W wyżej podanych instytucjach pracodawca płaci na fundusz Akcji Socjalnej 5% od funduszu płac brutto i gospodarowanie tym funduszem odbywać się winno w ramach obowiązujących przepisów w sektorze uspołecznionym.

Protokół niniejszy obowiązuje od dnia 1 stycznia 1950 r.

Załącznik Nr 11.

Protokół dodatkowy

z dnia 30 stycznia 1950 r. do układu zbiorowego pracy zawartego w dniu 30 kwietnia 1949 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlowych i Biurowych R. P. i Naczelną Radą Zrzeszeń Kupieckich R. P.

Art. 23 układu zbiorowego pracy w punkcie 2-im otrzymuje brzmienie następujące:

„Pracodawcy będą przekazywać na powyższy cel 6% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto za ubiegły miesiąc. Świadczenia te pracodawcy wykonywać będą od dnia 1 stycznia 1950 r.“.

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMOWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1

Cena niniejszego numeru 100 zł

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. Zam. 297. B-10274.